



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia

**Suspensión temporal de integrantes del Ejército de  
Guatemala, su reglamentación interna y  
la legislación laboral**  
(Tesis de Licenciatura)

Carlos Moisés Bámaca Hernández

Guatemala, agosto 2020

**Suspensión temporal de integrantes del Ejército de  
Guatemala, su reglamentación interna y  
la legislación laboral**  
(Tesis de Licenciatura)

Carlos Moisés Bámaca Hernández

Guatemala, agosto 2020

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Carlos Moisés Bámaca Hernández** elaboró la presente tesis, titulada: **Suspensión temporal de integrantes del Ejército de Guatemala, su reglamentación interna y la legislación laboral.**

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciocho de enero de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **SUSPENSIÓN TEMPORAL DE INTEGRANTES DEL EJÉRCITO DE GUATEMALA, SU REGLAMENTACIÓN INTERNA Y LA LEGISLACIÓN LABORAL**, presentado por **CARLOS MOISÉS BÁMACA HERNÁNDEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la **M.Sc. ALBA LORENA ALONZO ORTÍZ**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



**DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA  
*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

Guatemala 03 de julio 2020

Señores Miembros

Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Universidad Panamericana

Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como **tutor** del estudiante: **Carlos Moisés Bámaca Hernández**, carné: **000050114**.

Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada: **Suspensión temporal de integrantes del Ejército de Guatemala, su reglamentación interna y la legislación laboral**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente;

  
M.Sc. Alba Lorena Alonzo Ortiz  
Tutora de Tesis



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diecisiete de julio de dos mil veinte. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **SUSPENSIÓN TEMPORAL DE INTEGRANTES DEL EJÉRCITO DE GUATEMALA, SU REGLAMENTACIÓN INTERNA Y LA LEGISLACIÓN LABORAL**, presentado por **CARLOS MOISÉS BÁMACA HERNÁNDEZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **M.A. HILDA MARINA GIRÓN PINALES**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



**DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

 1779

 upana.edu.gt

 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Guatemala, 24 de agosto del 2020.

Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente

Respetable Señores:

Atentamente me dirijo a Ustedes haciendo referencia a mi nombramiento como revisora de tesis del estudiante **Carlos Moisés Bámaca Hernández**.

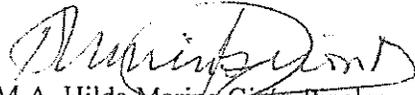
Al respecto informo que brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de tesis denominada **Suspensión temporal de integrantes del Ejército de Guatemala, su reglamentación interna y la legislación laboral**.

Durante el proceso le fueron sugeridas algunas correcciones que fueron realizadas conforme los lineamientos proporcionados.

Habiendo leído la versión final del documento se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo expuesto anteriormente por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con el trámite correspondiente.

Atentamente

  
M.A. Hilda Marina Giron Pinales



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **CARLOS MOISÉS BÁMACA HERNÁNDEZ**

Título de la tesis: **SUSPENSIÓN TEMPORAL DE INTEGRANTES DEL EJÉRCITO DE GUATEMALA, SU REGLAMENTACIÓN INTERNA Y LA LEGISLACIÓN LABORAL**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

**Tercero:** Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 27 de agosto de 2020.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

  
  
**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

En la ciudad de Guatemala, el día veinticinco de agosto del año dos mil veinte, siendo las doce horas en punto, yo, **EFREN DARIO LECHE HERNÁNDEZ**, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por **CARLOS MOISÉS BÁMACA HERNÁNDEZ**, de veintinueve años de edad, soltero, guatemalteco, Bachiller en Ciencias y Letras, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) Dos mil trescientos sesenta y ocho Cincuenta y nueve mil ciento diez Cero ciento dieciséis (2368 59110 0116), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **CARLOS MOISÉS BÁMACA HERNÁNDEZ**, bajo solemne juramento de Ley y advertido de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: "**Suspensión temporal de integrantes del Ejército de Guatemala, su reglamentación interna y la legislación laboral**"; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie AS y número cero



seiscientos sesenta y cuatro mil setecientos cincuenta y nueve (0664759) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número cuatro millones ochocientos nueve mil setecientos cincuenta y seis (4809756). Leo lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-)

**ANTE MÍ:**

Lic. Efrén Darío Leche Hernández  
ABOGADO Y NOTARIO

***Nota:** para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.*

## **Dedicatoria**

**A Dios**      Por permitirme llegar a este momento, por darme a la mejor familia que se puede tener, por rodearme de excelentes personas en cada ámbito y etapa de mi vida y por siempre darme ánimos para seguir adelante y poder alcanzar mis metas, por lo que este éxito te lo dedico a ti. Gracias, mi Dios.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Derecho Laboral	1
Régimen laboral en el Ejército de Guatemala	33
Normas que regulan la suspensión de la relación laboral en Guatemala	57
Conclusiones	73
Referencias	75

## **Resumen**

El Derecho Laboral es el área del Derecho Público que contiene principios, instituciones y normas que regulan las relaciones jurídicas entre sujetos denominados trabajadores y empleadores con el objeto de garantizar postulados de justicia y convivencia social con ocasión de la realización de un trabajo; siendo el principio de igualdad y el principio de *Indubio pro-operario*, establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, este último principio se utiliza ante la ambigüedad de una norma laboral o cuando varias normas regulan un mismo supuesto, pero establecen diferentes consecuencias, en ambos casos debe aplicarse la norma más favorable para el trabajador, sin atender a la jerarquía, cronología o especialidad entre las mismas. Ejemplo de las referidas instituciones es la suspensión de empleo, consistente en la interrupción de la relación laboral y sus obligaciones por un tiempo determinado, con el objetivo de preservarlo.

En Guatemala existen diversas normas laborales que regulan distintos plazos para la suspensión de empleo sin goce de sueldo, derivada de una sanción disciplinaria. Los integrantes del Ejército de Guatemala son sancionados disciplinariamente con suspensión de trabajo sin goce de sueldo por el plazo de tres o seis meses, de conformidad con el Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala,

sanción que podría contrariar los principios y garantías constitucionales que rigen al Derecho Laboral guatemalteco, por lo que, de la presente investigación se realizó un análisis técnico-jurídico para determinar la viabilidad en la aplicación del citado estatuto militar o la norma más favorable al trabajador como es la legislación laboral.

## **Palabras clave**

Suspensión laboral. Ejército de Guatemala. Reglamentación Interna. Legislación laboral.

## **Introducción**

El presente documento desarrollará el tema de la suspensión laboral por un tiempo determinado de los integrantes del Ejército de Guatemala, su reglamentación interna y la legislación laboral, haciendo una argumentación jurídica de los principios del Derecho Laboral y su armonía con el estatuto disciplinario militar en Guatemala; asimismo, se plasmarán las diversas normas de materia laboral que regulan distintos plazos para la referida suspensión, mismos que son aplicables a diferentes sectores de trabajadores.

En la actualidad no existen investigaciones científicas referentes al tema principal, únicamente estudios académicos en el Comando Superior de Educación del Ejército, por lo que los integrantes del Ejército de Guatemala son objeto de la citada sanción, sin analizar la existencia de normas análogas que contienen un plazo menor para la referida sanción, por ejemplo, la Ley del Servicio Civil, regula la suspensión hasta por un máximo de treinta días, siendo esta norma una posible ley aplicable, atendiendo al principio de igualdad y al principio conocido como *Indubio pro-operario* del Derecho Laboral.

Se plantearán objetivos para determinar si la aplicabilidad de la sanción disciplinaria de suspensión laboral por tres meses que se aplica a los integrantes del Ejército de Guatemala, podría violentar las características ideológicas y principios del Derecho Laboral guatemalteco; establecer las consecuencias jurídicas en la aplicabilidad de la referida suspensión y argumentar el plazo adecuado para la suspensión laboral de los integrantes de la entidad castrense, que sea afín a las referidas características y principios.

En el presente estudio científico se aplicará el método de investigación jurídica y deductiva, debido a que se estudiarán normas laborales y militares, se utilizarán documentos de Derecho Laboral de autores nacionales e internacionales, para desarrollar los temas del Régimen laboral en el Ejército de Guatemala y las normas que regulan la suspensión de la relación laboral en Guatemala, con el objeto de determinar el plazo adecuado en la sanción disciplinaria de suspensión laboral sin goce de sueldo, que se debería aplicar a los integrantes del Ejército de Guatemala, ajustándose a principios y normas del Derecho Laboral.

# **Suspensión temporal de integrantes del Ejército de Guatemala, su reglamentación interna y la legislación laboral**

## **Derecho Laboral**

La ciencia del Derecho se divide en áreas y disciplinas para el correcto estudio y adecuada regulación de relaciones jurídicas entre personas de una sociedad y en un territorio determinado, siendo una de estas áreas el Derecho Laboral, a la que se le conoce con varias acepciones, destacando Derecho Laboral, Derecho del Trabajo o Derecho Social, cuya finalidad consiste en regular con principios de justicia social el vínculo jurídico-económico entre sujetos denominados trabajadores y empleadores o patronos.

El Derecho Laboral contiene principios propios, instituciones, normas sustantivas y normas procesales, considerándose autónomo y su naturaleza jurídica es de Derecho Público, debido a que requiere la intervención del Estado para asegurar la correcta tutela en la relación jurídica que surge ante la ejecución de actividades físicas o intelectuales que el trabajador realiza, bajo la dirección o mando directo del empleador o del empleado de dirección o confianza que este último designe, a cambio

de una remuneración de cualquier especie, la que es utilizada para satisfacer sus necesidades básicas y de las de su núcleo familiar.

Los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo indican que tiene origen desde que el hombre buscó nuevas tierras, lo que conllevó a encontrarse con otras culturas y querer adueñarse de sus riquezas por la fuerza, esclavizando a la población vencida en guerra, obligándolos a realizar tareas de agricultura y de servicio doméstico, con la única remuneración de los alimentos, siendo considerados como un bien y por consiguiente el dueño tenía la facultad de darle muerte en cualquier momento, fue hasta la época del surgimiento del sistema económico denominado Feudalismo que los dueños reconocieron ciertos derechos a los esclavos y fueron considerados como trabajadores.

Para ampliar el origen del derecho de trabajo se cita a Echeverría:

Como punto de partida en el desarrollo del derecho de trabajo, es preciso establecer el periodo histórico de la Edad Media, en la cual surgió el trabajo autónomo; es decir, ya no se hablaba de la esclavitud sino de trabajo. La sociedad feudal se organizó por medio de las denominadas corporaciones de oficios, que organizaban los talleres artesanales de forma sistemática, integrada por tres grupos a saber, aprendices, oficiales o compañeros, teniendo por último y por superior jerárquico a los maestros. (2004, p. 3)

De lo anteriormente citado se determina que el Derecho Laboral evoluciona al mismo tiempo que el sistema económico cambia en un Estado, como se observó en los sistemas de Feudalismo, Capitalismo y

Comunismo que se desarrollaron en diferentes países; asimismo, durante la época de la Revolución Industrial que sucedió en Europa y Norteamérica aproximadamente en los años de 1800, la referida área del derecho tuvo su auge en el estudio, regulación y tutela de los trabajadores, teniendo como principal logro la reglamentación del derecho de asociarse o sindicalizarse.

En la época de la Revolución Industrial las personas empezaron a laborar en instalaciones empresariales, dejando de realizar sus actividades de trabajo en el lugar donde residían, iniciando las relaciones de trabajo entre trabajadores y empleadores, dando origen a la necesidad de regular las mencionadas relaciones con normativas internas para un grupo de empleados, es decir, de forma colectiva, incluyendo a las mujeres y menores de edad con capacidad para realizar trabajos especiales acordes a su condición física.

Desde los inicios del Derecho Laboral se ha tratado de compensar la desigualdad económica que ha existido entre clases sociales, lo que era más evidente en épocas remotas, debido a que la clase social con mejor calidad de vida se aprovechaba de los trabajadores, otorgándoles un salario que no cubría sus necesidades básicas, así también, se crearon normas que pretendían disminuir o desaparecer los riesgos que se tenían ante enfermedades que se propagaban en los establecimientos de trabajo

por la falta de higiene o accidentes por no contar con las medidas de seguridad oportunas.

El Derecho Laboral ha desarrollado instituciones que tutelan a trabajadores y empleadores ante determinadas situaciones, el derecho a huelga y el derecho a paro, son ejemplos, siendo el primero la figura jurídica que regula el derecho que tienen los empleados de suspender sus actividades de trabajo ante una causa imputable al empleador; por el contrario el segundo, que es el derecho que tienen los empleadores de suspender las relaciones del trabajo por un tiempo determinado ante situaciones explícitas.

En Guatemala la historia del Derecho Laboral se desarrolló en nueve épocas, siendo la primera la denominada Etapa Pre-Colonial que finalizó en el año de 1524, con la conquista de los países Centro Americanos, durante la misma predominó la esclavitud de los indígenas nativos y no se les reconocían derechos, obligándoseles a labores forzosas en la agricultura o servidumbre; la segunda época inicio a partir del referido año y se le nombró Etapa Colonial, en la que tiene origen el Derecho Laboral en Guatemala, debido a que se inició a regular las actividades de los agricultores en las fincas de los españoles a través de las Leyes de Indias y se establecieron gremios para controlar las actividades de las personas trabajadoras, pudiendo controlar las protestas de forma pacífica.

La Etapa Independiente es la tercer época de desarrollo del Derecho Laboral en Guatemala, comprendida del año de 1821 al 1871, durante la misma se dejó sin vigencia a las leyes que regían la referida área del derecho, desprotegiendo a la población trabajadora del país; la cuarta época se denominó Etapa del Código Civil en Guatemala, la que inicio en el año de 1877 con la promulgación de un Código Civil inspirado en la legislación española, mismo que reguló lo concerniente a los derechos de los trabajadores.

La quinta época del Derecho Laboral en Guatemala se llamó Etapa del Sindicalismo que se originó durante el gobierno del presidente de la República Carlos Herrera y Luna, en el año de 1920 al 1921, constituyéndose en el primer año la primera etapa del sindicalismo ante el aumento de protestas de trabajadores solicitando derechos mínimos; además, en el segundo de los referidos años, se celebró el día del trabajo el dieciséis de mayo.

La sexta época se designa Revolución de 1944 e inicio del Derecho del Trabajo, iniciando el veinte de octubre del citado año, con el gobierno del Presidente de la República de Guatemala Juan José Arévalo Bermejo, periodo que tuvo avances sociales, políticos y económicos, como por ejemplo, se construyeron escuelas, hospitales, se desarrollaron los derechos a representación de los trabajadores, se regularon las jornadas

laborales, se ajustó al salario mínimo y se realizó una reforma agraria que incrementó la normativa y la tutela de derechos de los trabajadores, creando un cuerpo legal que se le llamó Ley Provisional de Sindicalización, la que dio inicio a la séptima época; la referida ley se promulgó en 1947, conteniendo varios principios de la organización sindical y promovió la creación del Código de Trabajo, Decreto Número 330 del Congreso de la República de Guatemala, que entró en vigor el 1 de mayo de 1947, que se reformó en el año 1961, por el actual Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

La octava época del Derecho Laboral en Guatemala se conoce como la Etapa de pérdida del Código de Trabajo que inició en el año de 1954, paralelamente al movimiento revolucionario del Presidente de la República Carlos Castillo Armas que se originó el veintisiete de junio del citado año, que tuvo como consecuencia la abrogación de la Constitución de 1945, dictándose en su lugar la Constitución de 1946.

La última época del desarrollo del Derecho Laboral en Guatemala es la Etapa del nuevo y actual Código de Trabajo, que entró en vigor el dieciséis de agosto de 1961; al inicio de esta etapa se ingresó a la época en la que grupos armados pretendían tomar el poder en el país, misma que tuvo una duración de aproximadamente treinta y cinco años, teniendo como

consecuencias principales que los grupos sindicales fueron disueltos y los dirigentes perseguidos políticamente, también se prohibieron las reuniones y organizaciones en todo el territorio, creando un periodo de retroceso en los logros que se tenían en materia de trabajo.

El Derecho Laboral en Guatemala en la época actual ha ajustado su contenido al ordenamiento jurídico internacional, debido a la aceptación y ratificación de convenios internacionales en materia laboral y previsión social que se han emitido en la Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas y han sido aceptados y ratificados por el Congreso de la República de Guatemala, tutelando los derechos mínimos de los trabajadores y promoviendo la paz social.

### Definición y principios

El Derecho Laboral es un área del Derecho Público que contiene instituciones, principios y normas jurídicas que regulan las relaciones que se crean entre sujetos denominados trabajadores y empleadores cuando existe una relación de trabajo entre ambos, creando obligaciones y derechos que en casos concretos pueden tener como consecuencia por su incumplimiento sanciones administrativas para cualquiera de los citados sujetos, con el fin de resolver conflictos que surjan entre estos ya sea de forma particular o colectiva por medio de sindicatos.

El Derecho Laboral regula todo vínculo económico-jurídico a través del cual una persona llamada trabajador, realiza actividades o servicios en beneficio de otra persona denominada empleador a cambio de un pago de cualquier clase o forma para satisfacer sus necesidades, siempre y cuando se encuentre en relación de dependencia continuada y dirección inmediata, lo que crea el contrato individual de trabajo, de conformidad con lo regulado en el artículo 18 del Código de Trabajo.

Una definición de Derecho Laboral, la establece Grisolia al establecer que es “toda actividad lícita prestada a otro - persona física o jurídica (empleador individual o empresa) - a cambio de una remuneración.” (2001, p. 31), la anterior definición de trabajo refuerza la definición del sustentante, debido a que el Derecho Laboral establece obligaciones y derechos las cuales regulan las actividades que se prestan entre personas, a cambio de obtener una retribución que ayude al desarrollo y a incrementar el patrimonio de ambos, impulsando el bienestar económico de la sociedad, promoviendo el Estado de derecho que regula y fortalece el área laboral y previsión social, atrayendo la inversión extranjera y creando mejores oportunidades para sus habitantes.

Los principios generales del Derecho Laboral ayudan a desarrollar los postulados de justicia en las relaciones del trabajo, ajustando los conceptos de las normas sustantivas a los objetivos de esta área del derecho, teniendo

como finalidad proteger tanto a trabajadores como a empleadores durante el tiempo del vínculo de trabajo, así como en la terminación de la relación laboral; en Guatemala se le conocen como características ideológicas esenciales en el ordenamiento jurídico-laboral.

Existen principios del Derecho Laboral que son de observancia obligatoria al surgir las relaciones de trabajo. Los principios de ser tutelar de los trabajadores y constituir un mínimo de garantías de sociales destacan por su importancia, ya que dichos principios se encuentran regulados en el ordenamiento jurídico guatemalteco, principalmente en la Constitución Política de la República de Guatemala, decretos del Congreso de la República de Guatemala con los cuales se han aceptado y ratificado Convenios Internacionales de la Organización Internacional de Trabajo, Código de Trabajo y leyes conexas.

El principio tutelar de los trabajadores se encuentra en el cuarto considerando del Código de Trabajo, el que determina los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores, teniendo como primer objetivo, compensar la desigualdad económica que existe entre ambos, debido a que el empleador al estar mejor económicamente puede violentar los derechos mínimos de los trabajadores sin tener intención, motivo por el cual es necesario proteger a los trabajadores.

El principio que establece que ante la duda de una norma jurídica debe resolverse en favor del trabajador se le nombra en su latinismo como *Indubio pro-operario*, se regula en el segundo párrafo del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el artículo 17 del Código de Trabajo, entendiéndose desde dos puntos de vista; el primero se utiliza ante la ambigüedad de una norma laboral, misma que debe interpretarse en beneficio del empleado y el segundo punto de vista establece que cuando dos o más normas regulan una misma conducta de los trabajadores, se debe aplicar la norma favorable para él, sin atender a la jerarquía, cronología o especialidad entre las mismas.

Para desarrollar el concepto de *In dubio*, se cita a Cabanellas:

Con tales términos comienzan dos series de aforismos romanos, que han adquirido relieve jurídico por determinar criterios interpretativos de favor en casos en que, por las circunstancias, las apariencias, las pruebas o los conflictos, se recomienda sustentar una u otra tesis, que suele ser la de la probabilidad, la de la onerosidad menor, la de la inocencia o la del más necesitado de Amparo. (2001, p. 362)

De la anterior cita de Cabanellas se establece el concepto de *In dubio* y en lo concerniente al presente artículo científico, se complementa con los latinismos *pro operario*, que se refiere al operador o trabajador, por lo que, se determina que este principio es fundamental para resolver o elegir dos tesis que se refieren a un mismo caso en concreto, eligiendo la tesis que favorezca al más necesitado de Amparo, siendo este último el trabajador.

El principio de igualdad es un presupuesto básico en los pilares de la ciencia del Derecho, extendiéndose hacia el Derecho Laboral, debido a que los habitantes del territorio guatemalteco son libres e iguales en dignidad, derechos y responsabilidades; asimismo, este principio prohíbe la discriminación en las oportunidades laborales, igualdad de salarios en iguales condiciones y antigüedad. Tiene su fundamento legal en los artículos 4 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala. El principio conciliatorio se establece en el sexto considerando del Código de Trabajo, siendo el origen de la solución de conflictos de carácter laboral, regulando que, ante la existencia de controversias, por el abuso de derechos o abstinencia de obligaciones de cualquiera de los sujetos que componen la relación laboral, dichos conflictos deben de ser esencialmente conciliatorios, dando una solución que beneficie a ambas partes y tratando de no perjudicarlos económicamente.

El principio de buena fe debe regir durante el tiempo del vínculo laboral entre trabajador y empleador, reflejándose en el respeto recíproco al cumplir con sus derechos y obligaciones previamente establecidos en el convenio laboral o en el ordenamiento jurídico guatemalteco en materia laboral, contribuyendo a la convivencia pacífica y el mutuo beneficio económico entre las partes de la relación de trabajo.

El Derecho Laboral constituye un mínimo de garantías sociales para los trabajadores y no limita al aumento de estos, pero si prohíbe la disminución de estos, lo que es garantizado a través de la creación, modificación o derogatoria de normas laborales, tomando en cuenta las posibilidades del empleador; asimismo, las referidas garantías son irrenunciables por parte de los empleados. Este principio está regulado en el cuarto considerando del Código de Trabajo.

El Derecho del Trabajo es necesario e imperativo en las relaciones que se generan en la sociedad y pertenecen al área laboral, debido a que el empleador tiene fines lucrativos y goza de una mejor posición social comparada con la de sus trabajadores lo que tiende a provocar el incumplimiento de las normas laborales, motivo por el cual el Derecho Laboral o de Trabajo se vuelve necesario al contener normas que garanticen los derechos mínimos a los que tienen acceso los empleados, siendo también imperativo porque sus normas son de carácter público y de cumplimiento general, la base legal para este principio se observa en el cuarto considerando del Código de Trabajo.

El principio de gratuidad del Derecho Laboral sirve de base para fundamentar que los trabajadores de la República de Guatemala tienen el libre acceso gratuito a los juzgados de Trabajo y Previsión Social que son de jurisdicción privativa, que conocen los casos relativos a trabajo y

previsión social, lo cual es parte de las garantías constitucionales que rigen a Guatemala; asimismo, las actuaciones por conflictos de trabajo, todas las diligencias deben ser gratuitas.

El principio de estabilidad laboral tiene fundamento en las relaciones jurídico-laborales al garantizar la continuidad de trabajadores en sus puestos de trabajo, ante la vulnerabilidad en la que se encuentren o por la indeterminación del plazo del contrato de trabajo y debe entenderse que es por un periodo indeterminado y de tracto sucesivo por medio de prestaciones repetidas, siempre que no se incurra en las causales de despido previamente determinadas.

### Normas laborales en Guatemala

En el territorio guatemalteco existen diversas normas jurídicas que regulan las relaciones económicas-jurídicas que surgen en el área laboral, siempre atendiendo a la jerarquía de normas, motivo por el cual no deben contrariar las garantías que se establecen en la Constitución Política de la República de Guatemala, que es la norma suprema del país; luego existen leyes laborales ordinarias como el Código de Trabajo, la Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, la Ley del Servicio Civil y en el caso específico de los integrantes del

Ejército de Guatemala, el Código Militar, la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala; asimismo, existen normas de rango reglamentario que amplían los conceptos vertidos en las referidas leyes.

Como se indicó en el párrafo anterior, la Constitución Política de la República de Guatemala, regula las garantías laborales mínimas para los trabajadores, específicamente en los artículos del 101 al 117, dividiendo a los trabajadores del sector privado y a los trabajadores del sector público; sin embargo, en el artículo 244 al 250, regula todo lo relativo al Ejército de Guatemala, no aclarando si dentro de estos últimos artículos referidos, se incluye el tema laboral dentro de la mencionada entidad castrense, debido a que en el artículo 250 se limita a establecer que el Ejército de Guatemala se rige por la Constitución, la Ley Constitutiva del Ejército y las demás normas militares.

El ordenamiento jurídico laboral de Guatemala se estructura con la Constitución Política de la República de Guatemala, a continuación las normas ordinarias, el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil y el Código Militar entre otros cuerpos legales, siendo el primer código citado, la norma principal que desarrolla las garantías constitucionales de los trabajadores del sector privado, tal como lo regula en su artículo 1, al establecer que el referido código regulará los derechos de los empleadores y trabajadores, con ocasión de la realización de un trabajo y crea las

instituciones necesarias para resolver los conflictos que puedan surgir entre ambos.

La Ley del Servicio Civil regula las relaciones laborales de los trabajadores en entidades centralizadas, descentralizadas o autónomas que forman parte de las instituciones de la Administración Pública, desarrollando para los trabajadores las garantías constitucionales que el Estado debe tutelar en la prestación de los servicios para satisfacer las necesidades públicas de la población, tal como lo establece el artículo 2 de la referida ley, al determinar que la misma tiene como propósito general, regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores; sin embargo, esta ley tiene una excepción que son los trabajadores que presten sus servicios para el Ministerio de la Defensa Nacional y que no les es aplicable.

El artículo 94 de la Ley del Servicio Civil establece que las personas que reciban sueldos o salarios del Ministerio de la Defensa Nacional, es decir, los integrantes del Ejército de Guatemala, no les es aplicable la citada ley, motivo por el que es necesario referirse a otras normas ordinarias y de cumplimiento general para desarrollar las garantías constitucionales en materia laboral, para este conjunto de trabajadores, siendo las normas adecuadas, el Código Militar y la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala.

La jerarquía de las normas instituye que seguidamente de las normas ordinarias están las normas reglamentarias, que en el área laboral son necesarias para ampliar los derechos mínimos de los trabajadores y en lo que al presente trabajo científico respecta, los derechos y obligaciones de los integrantes del Ejército de Guatemala o reciben sueldo del Ministerio de la Defensa Nacional, entre las que se pueden citar el Reglamento para el Servicio Militar en Tiempo de Paz, el Reglamento General para el Personal de Especialistas del Ejército de Guatemala y el Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, entre otros cuerpos legales existentes que serán desarrollados en la sección correspondiente.

### Garantías constitucionales en Derecho Laboral

Las garantías constitucionales son normas establecidas en la ley jerárquicamente superior de un Estado y tienen por finalidad tutelar un determinado derecho, brindándolo de protección suprema que no puede ser contrariado por cualquier otra norma inferior y al momento de suceder esta situación, debe prevalecer la primera por ser de rango constitucional; además, si regula situaciones relacionadas a la materia de trabajo se encuadran en el Derecho Laboral.

La norma suprema del ordenamiento jurídico guatemalteco es la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual contiene garantías mínimas a las que tienen derechos los trabajadores del sector público y privado dentro del territorio nacional; asimismo, las referidas garantías están orientadas a realizar justicia social y proteger a los colaboradores ante la desigualdad económica que tienen con los empleadores, apoyándose de normas de menor jerarquía para desarrollar mejores beneficios y derechos para la población trabajadora del país.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 101, establece el trabajo como un derecho individual que todos los habitantes de la República poseen, sin hacer distinción de género o edad, regulando que es una obligación social, es decir que el Estado de Guatemala, debe velar por que se brinden las oportunidades laborales en el territorio a todos los ciudadanos y realizar políticas de gobierno para generar más fuentes de empleo.

En el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala se regula los derechos que se deben garantizar a los trabajadores del país, siendo los principales, la libre elección de trabajo, igualdad de salarios cuando no existe variante en cuanto a las condiciones, eficiencia y antigüedad en sus labores, el salario se debe pagar en moneda de curso legal, jornadas de trabajo adecuadas, el derecho a descansar en la

semana, derechos a las vacaciones, la protección que se debe prestar a la mujer y a los menores de edad que tengan capacidad para trabajar y el derecho de sindicalización, entre otros.

Dentro del artículo mencionado en el párrafo precedente, se establece como parte de los derechos sociales mínimos para los trabajadores, la garantía de elegir libremente el trabajo que se adecue a las condiciones económicas satisfactorias que le garanticen a él y a su familia una existencia digna, con lo cual se deduce que al existir la suspensión de empleo sin goce de sueldo, se puede ver violentada esta garantía constitucional, debido a que el empleado deja de percibir una remuneración con la cual cubre las necesidades básicas para él y su familia.

La huelga es una institución del Derecho del Trabajo en la cual se suspenden temporalmente las relaciones de trabajo por motivos imputables al empleador, siendo la garantía que pueden utilizar los trabajadores; asimismo, los empleadores tienen una garantía constitucional similar que consiste en suspender las relaciones laborales ante situaciones determinadas en la ley, denominándosele como derecho a paro, las referidas garantías constitucionales son parte de los procedimientos para solución de conflictos de carácter económico social que suceden en las referidas relaciones cuando los procedimientos de

conciliación no han tenido resultados positivos, estas garantías se encuentran reguladas en el artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Como parte de las garantías constitucionales en materia laboral, la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 106, establece que los derechos que contiene son irrenunciables para los trabajadores y únicamente son susceptibles de mejoras ya sea a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fijan las leyes, instituyendo que será nula de pleno derecho, cualquier disposición o estipulación que impliquen renuncia, disminución o limitación a los referidos derechos.

El segundo párrafo del fundamento legal citado anteriormente, regula la solución al existir discrepancia o conflicto en las relaciones jurídico-laborales, en la interpretación o alcance de las disposiciones legales, ya sean de rango constitucional, ordinario, reglamentario u otra norma en materia laboral, mismas que se deben interpretar en el sentido más favorable para los trabajadores, lo cual se conoce como el principio en favor del trabajador que es la traducción del latinismo *indubio pro-operario*.

## Suspensión de la relación laboral

La relación laboral se perfecciona con la realización de tareas de trabajo físicas o intelectuales de una persona a la que se le denomina trabajador o empleado, a favor de otra persona individual o jurídica que se le llama empleador o patrono, a cambio de una remuneración que se computa desde su inicio, la que sirve para satisfacer sus necesidades básicas y el sostenimiento de su núcleo familiar. La relación laboral puede ser por tiempo determinado o indefinido, teniendo las partes, el derecho de darle fin en cualquier momento; asimismo, previo a finalizar la citada relación, al trabajador se le puede sancionar de diferentes formas si incurre en una violación a las normas de trabajo, con lo cual se pretende que remedie su conducta y evitar la disolución laboral.

Dentro de las sanciones que se pueden imponer al trabajador por violentar normas laborales en el desarrollo de su trabajo, están los apercibimientos que consisten en llamadas de atención de forma verbal o por escrita, dependiendo de la gravedad de sus acciones se puede impedir la prestación de sus servicios mediante la suspensión de empleo por un tiempo determinado, con lo cual se intenta que continúe dentro de la institución patronal, ayudando a su estabilidad en el trabajo.

Para fundamentar lo descrito por el tesista anteriormente, se cita una definición de Grisolia:

La suspensión es una manifestación del principio de continuidad del contrato y de la estabilidad que lo diferencia de los contratos civiles y comerciales, y tiene por finalidad mantener subsistente el vínculo y evitar la ruptura del contrato, sin perjudicar los intereses de la empresa y del trabajador. (2001, p. 399)

De la anterior cita se determina que la suspensión de empleo trata de no perjudicar los intereses de ambas partes y continuar con el vínculo económico-jurídico; sin embargo, si la suspensión de empleo es sin goce de sueldo, perjudica gravemente al trabajador al dejarlo sin los ingresos económicos que satisfacen sus necesidades básicas y las de su familia, contraviniendo los preceptos y principios del Derecho del Trabajo.

La suspensión de empleo es la interrupción temporal de las obligaciones fundamentales a las cuales están sujetos trabajadores y empleadores; los primeros tienen como obligación fundamental la prestación de sus servicios de forma física e intelectual y los segundos de los mencionados, debe retribuir un sueldo por los servicios prestados. Es así como la suspensión de empleo puede derivarse de licencias o permisos concedidos por el empleador ante las situaciones correspondientes, subdividiéndose en suspensión de empleo con goce de sueldo, en la cual el patrono sigue cumpliendo su obligación de pagar el salario al trabajador y también existe la suspensión de empleo sin goce de sueldo, esta última suspensión es

principalmente a consecuencia de la imposición de una falta administrativa.

La suspensión de empleo tiene una clasificación legal, establecida en el artículo 65 del Código de Trabajo, que se divide en suspensión individual y suspensión colectiva; la primera es cuando se afecta una relación de trabajo y la segunda es cuando son afectadas la totalidad o la mayoría de las relaciones laborales en una entidad patronal; asimismo, se subdividen en suspensión parcial, cuando solo una de las partes deja de cumplir su obligación fundamental y suspensión total, cuando ambas partes no cumplen sus obligaciones.

La suspensión individual total es la situación jurídica laboral en la que trabajador y patrono dejan de cumplir las obligaciones a las que se sometieron por mutuo acuerdo, como ejemplo está el tiempo correspondiente a maternidad o el plazo de suspensión laboral a consecuencia de una sanción disciplinaria administrativa; por el contrario, en la suspensión individual parcial, sólo una de las partes deja de cumplir con sus obligaciones laborales, como ejemplo de ello, se puede citar el descanso anual, los descansos por licencias autorizados por el empleador con remuneración salarial y las licencias de lactancia entre otros.

La suspensión de trabajo tiene una clasificación doctrinaria que es la suspensión laboral perfecta y la suspensión laboral imperfecta; la primera es cuando trabajador y patrono dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales, lo que se encuadra en la suspensión individual o colectiva total y la segunda, se presenta cuando solo una de las partes no cumple con su obligación, lo que se establece en la suspensión individual o colectiva parcial.

La huelga de trabajadores declarada injusta da origen a una suspensión de empleo colectiva total, debido a que los motivos no son imputables al empleador, por lo que las obligaciones de ambas partes se ven suspendidas temporalmente y los Tribunales de Trabajo y Previsión Social no pueden condenar al pago de salarios dejados de percibir durante de la referida huelga; sin embargo, los trabajadores que no hayan dejado de prestar sus servicios laborales, deben percibir íntegramente sus sueldos, es importante mencionar que los integrantes del Ejército de Guatemala, no pueden llegar a la realización de huelga, de conformidad con el artículo 243 del Código de Trabajo.

La suspensión de trabajo individual parcial puede ser consecuencia de la maternidad de las trabajadoras, sucediendo en el tiempo de descanso al que las mujeres tienen derecho antes y después del parto, de conformidad con el artículo 152 del Código de Trabajo, la madre trabajadora tendrá

derecho a descansar por treinta días antes del parto y cincuenta y cuatro días después del mismo, recibiendo el cien por ciento de su salario; asimismo, puede ser suspensión de trabajo individual total, si tanto madre trabajadora como patrono dejan de realizar sus obligaciones, siendo la Seguridad Social quien le paga a la trabajadora el sueldo en concepto de subsidio por maternidad.

La suspensión de trabajo derivada del periodo de maternidad puede ser suspensión individual parcial, en dos situaciones, la primera se da en el Ejército de Guatemala, porque el Estado como entidad patronal, continua acreditando el salario a las integrantes de la entidad castrense durante el referido tiempo; y la segunda situación es cuando las empresas privadas tienen convenio con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de pagar el cincuenta por ciento cada uno a la madre trabajadora como sueldo durante el mismo periodo.

En el sector público y privado puede producirse una suspensión laboral individual total, derivado de una sanción disciplinaria administrativa, debido a que la entidad patronal establece normas internas que sus trabajadores deben respetar y acatar, de lo contrario puede sancionar administrativamente, siendo la sanción más grave y como última opción, previo a terminar el vínculo laboral, la suspensión de empleo sin goce de sueldo, periodo en el cual las partes incumplen sus obligaciones

fundamentales, encontrándose regulado en el artículo 60 inciso e, del Código de Trabajo, en el artículo 74 de la Ley del Servicio Civil y artículos 9, 14 y 22 del Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala. En la citada sanción se puede argumentar que contraría las garantías constitucionales que se tiene en el territorio guatemalteco, debido a que conllevan la disposición que durante determinado tiempo el trabajador no percibe una remuneración, lo cual se aparta de la armonía y convivencia social.

La detención del trabajador por parte de las fuerzas de seguridad del país, generan una suspensión de trabajo individual total, pues en este supuesto se dejan de cumplir las obligaciones laborales, durante un término prudencial fijado por las autoridad jurisdiccional respectiva, ante la comisión de una falta o delito del trabajador, teniendo como derecho finalizar la relación de trabajo, la entidad patronal, si el acusado es declarado culpable, lo anterior se encuentra regulado en el artículo 68, inciso c, del Código de Trabajo y artículo 74 de la Ley del Servicio Civil; para los integrantes del Ejército de Guatemala, de conformidad con el artículo 34 del Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, la sentencia condenatoria será causal de baja o terminación de contrato.

La suspensión de empleo individual parcial puede ser consecuencia de un caso fortuito o fuerza mayor, debido a que ante una imprevisión que no pueda ser atribuible al trabajador o al empleador, estos pueden llegar al acuerdo de suspender la relación de trabajo, dando origen a la suspensión temporal de las prestaciones a las cuales se encuentran obligados, que puede ser ante una disminución considerable en las actividades de la entidad en la cual trabajen o por situaciones extraordinarias y que afecten la actividad comercial del país, tal y como está sucediendo en la actualidad por la pandemia del virus COVID-19, que está afectando la economía mundial y en Guatemala desde el mes de marzo del año 2020, lo que causó que empresas nacionales e internacionales con agencias en el territorio guatemalteco, realicen acuerdos con sus empleados para suspender temporalmente los contratos de trabajo hasta que finalice la referida pandemia o se reactive la economía de la República de Guatemala.

Con relación al párrafo anterior es importante indicar que posterior al acuerdo celebrado entre las partes del vínculo laboral, se debe informar de lo actuado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mismo que tiene un registro de los trabajadores afectados y la causa por la cual se suspendió temporalmente la relación de trabajo, para que la referida institución verifique que el convenio se ajuste a las leyes en materia laboral. En la actualidad el Gobierno de Guatemala, como acción para mitigar los efectos económicos causados por la pandemia del virus COVID-19 y para

apoyar a la población afectada por la suspensión de empleo en sus centros de trabajo, implementó el programa denominado Fondo de Protección del Empleo que tiene como finalidad, proporcionar una cantidad de dinero a los trabajadores que el referido Ministerio tenga registradas y que participaron en convenios de la citada suspensión.

La suspensión individual parcial o suspensión imperfecta puede ser derivación de la incapacidad del trabajador, causada por enfermedades, riesgos profesionales acaecidos y otros riesgos análogos que produzcan su incapacidad parcial, debido a que sigue percibiendo el salario correspondiente aunque no preste sus servicios laborales; asimismo, esta situación puede convertirse en suspensión individual total o suspensión perfecta si el sueldo es pagado por la Seguridad Social o algún tipo de seguro, en el caso de los trabajadores del sector privado y algunas entidades públicas de Guatemala, juntamente con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pagan cierto porcentaje a los colaboradores incapacitados por las causales indicadas.

La suspensión de empleo individual parcial es el resultado del descanso anual remunerado o vacaciones como se le denomina, que es una garantía constitucional que tienen derechos los trabajadores del sector privado y del sector público, al computar un año de servicios continuos ante un mismo patrono, teniendo una duración mínima de quince días hábiles,

pudiendo ser más de conformidad con las disposiciones del patrono, lo que se encuentra regulado en el artículo 130 del Código de Trabajo.

Para exponer la importancia de las vacaciones se cita a Fernández:

En el trayecto evolutivo de esta institución se aceptó, a la luz de criterios realistas y humanistas, que el trabajador es una persona que por un lado no vive exclusivamente para el trabajo y por otra parte la rutina, la monotonía de una misma actividad puede llegar a causar serios trastornos psicosomáticos, se aceptó que las personas necesitaban un período regular de desligue con el patrono, o sea que se consentía ese descanso, al término del cual el trabajador debía reintegrarse a sus actividades, con el fin de asegurarse del servicio después del descanso, su trabajo le esperaba y era así mismo garantía para el patrono que el trabajador volvería a sus labores, pero prácticamente era más que una licencia sin goce de salario, si bien es cierto se admitía las vacaciones como una suspensión de la obligación de prestar el servicio, ese tiempo de vacación no se remuneraba, por no estar su práctica regulada en textos legales. (2004, p. 256)

De la cita anterior resalta la importancia que tiene para los trabajadores, un periodo de descanso en concepto de vacaciones; asimismo, los trabajadores del territorio guatemalteco tienen derecho a disfrutar de un descanso obligatorio y remunerado por cada semana de servicios prestados continuamente, que se computara de cinco a seis días de conformidad con las costumbres de la entidad patronal, motivo por el cual se determina que este derecho constitucional va aparejado de una suspensión temporal de trabajo que se encuadra con las características de una suspensión laboral total, porque solo la parte empleadora cumple la obligación de pagar el sueldo sin que el trabajador preste sus servicios por un día a la semana, lo anterior se encuentra regulado en el artículo 126 del

Código de Trabajo; asimismo, es importante aclarar que los plazos de descansos para los integrantes del Ejército de Guatemala, son diferentes por la especialidad de la institución castrense.

Los permisos o licencias de estudio que sean autorizados por el empleador con goce de sueldo, quedan establecidos en la suspensión laboral individual parcial, al igual que las licencias por matrimonio, paternidad o adopción, entre otras, debido a que el trabajador sigue recibiendo sus prestaciones salariales, de conformidad con el Código de Trabajo para el sector privado, para los trabajadores del sector público se debe fundamentar con la Ley del Servicio Civil y para los integrantes del Ejército de Guatemala, en el Reglamento para conceder Licencias al Personal Militar en Servicio Activo.

Existen plazos que constituyen una suspensión individual parcial, debido a que por unas horas el trabajador no presta sus servicios, pero el empleador debe pagar su sueldo completamente, siendo el caso de la licencia por lactancia que es por el plazo de una hora de conformidad con el artículo 153 del Código de Trabajo y artículo 20 del Reglamento Para Conceder Licencias al Personal Militar en Servicio Activo.

La suspensión de empleo sin goce de sueldo debe ser por un tiempo determinado y de conformidad con las normas jurídicas laborales de Guatemala, existen diversas leyes que establecen tiempos diferentes para esta suspensión derivada de sanción administrativa, creando un conflicto de normas, debido a que la garantía constitucional y principio del Derecho Laboral de *indubio pro operario*, regula que en la interpretación de las normas se debe favorecer al trabajador y atendiendo a este principio, debe aplicarse la norma que contenga un tiempo menor para este tipo de suspensión laboral, porque beneficiaria al trabajador para que perciba su salario y pueda apoyar económicamente a su hogar.

La procedencia de la suspensión de empleo a consecuencia de una sanción disciplinaria administrativa, se realiza a través de un procedimiento acorde y preestablecido, dentro del cual se establezca la culpabilidad del trabajador, por ser ésta una decisión que lo perjudicará gravemente; además, la entidad patronal debe cumplir el procedimiento legalmente establecido, pues de lo contrario el sancionado pueda reclamar los sueldos caídos, si la suspensión de empleo es sin goce de sueldo y cuando las causas de la infracción a las normas establecidas no hayan sido atribuibles a su persona.

La suspensión de empleo colectiva sin goce de sueldo es aplicable en los casos de huelga injusta declarada judicialmente, debido a que, si los trabajadores no laboran, no tiene derecho a pedir una retribución económica, atendiendo al principio de buena fe; sin embargo, si la medida es consecuencia de un grave incumplimiento en las obligaciones del empleador, este último debe pagar los sueldos que los trabajadores han dejado de percibir.

Lo anteriormente expuesto se sustenta con lo indicado por Canessa al establecer que “en dos de los supuestos en que la legislación guatemalteca sanciona con la reinstalación del trabajador a su puesto de labores, así como el pago de los salarios devengados durante el despido hasta la reinstalación.” (2011, p. 215), los dos supuestos a los que se hace referencia es la suspensión laboral a consecuencia de una sanción administrativa disciplinaria o a consecuencia de una huelga, en un caso en concreto.

La suspensión de trabajo por un tiempo determinado sin goce de sueldo tiene una excepción, pues no puede imponerse a una trabajadora en estado de gravidez, debido a que existen garantías constitucionales que tutelan a las mujeres cuando se encuentran en el referido estado, únicamente se puede suspender cuando sea en beneficio de ésta, pero siempre será con goce de salario, porque no se puede dejar desprotegida.

Con relación a la suspensión de empleo a consecuencia de una sanción disciplinaria administrativa, se cita a Echeverría:

Cabe comentar que las sanciones que se pueden imponer a los trabajadores pueden consistir en: llamadas de atención verbal o escrita, suspensiones sin goce de salario, y destitución; si se tratare de sindicatos estas sanciones pueden consistir en multas y disoluciones de dichas organizaciones; y si se tratare de patronos puede consistir en multas y en casos extremos en privaciones de libertad, cuando asuman una actitud renuente a cumplir los mandatos judiciales. (2009, p. 185)

Para complementar la cita anterior, es importante establecer que la suspensión de empleo debe constar por escrito, siendo necesario que en el documento que se redacte se notifique al trabajador de la decisión de apartarlo de sus actividades o prestaciones de servicios por un tiempo determinado, estableciendo el motivo por el cual se tomó esta medida y se debe indicar si durante el tiempo de la suspensión se le estará remunerando o no recibirá el salario correspondiente. Al finalizar la citada suspensión, el trabajador tiene derecho de reintegrarse a su puesto de trabajo sin que se disminuyan sus beneficios, bonificaciones o sueldo. Si persiste la causa o vuelve a cometer la acción u omisión por la cual fue suspendido, puede ser despedido, debido a que el empleador puede finalizar la relación jurídico laboral por notoria mala conducta.

La suspensión de empleo temporal sin goce de sueldo de los integrantes del Ejército de Guatemala, no ha sido objeto de un estudio profesional y jurídico, por lo que es necesario desarrollar y examinar este tema, para

establecer si al imponerse como sanción, contraviene las disposiciones constitucionales en materia de trabajo, así como deducir si es necesario reformarla o erradicarla del ordenamiento jurídico laboral, con el fin de mejorar las relaciones jurídicas de trabajo existentes en la institución castrense.

## **Régimen laboral en el Ejército de Guatemala**

La Administración Pública de Guatemala se divide en dependencias centralizadas, descentralizadas y autónomas que cuentan con trabajadores para realizar tareas adecuadas y alcanzar la misión y objetivos de las mismas, estas personas trabajan de forma intelectual o con esfuerzo físico, siempre con el objeto de percibir una retribución monetaria de cualquier especie, por lo que el Estado ha decretado normas que regulan estas relaciones entre personas individuales y el Estado, en materia de trabajo. El régimen laboral en el Ejército de Guatemala es especial, debido a las características principales de la institución armada, por ser una entidad única, indivisible, esencialmente profesional, apolítica, no deliberante, con organización jerárquica, basado en principios de disciplina y obediencia, esto con fundamento en los artículos 244 al 250 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El artículo 250 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el Ejército de Guatemala, se regirá por lo preceptuado en la norma constitucional citada, la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala y demás leyes y reglamentos militares, dando así matices especiales al ordenamiento jurídico, por el cual se regirán los integrantes de la referida institución militar; sin embargo, como toda institución establecida en el territorio guatemalteco, no es ajena al ordenamiento jurídico-laboral guatemalteco, así como a principios generales de la ciencia del Derecho. El Ejército de Guatemala contiene en su estructura al Ministerio de la Defensa Nacional, el que forma parte de los catorce ministerios que componen al Organismo Ejecutivo de la República de Guatemala, entidad estatal que se encarga de realizar las políticas de gobierno y ejecutar las funciones administrativas y la actividad de la Administración Pública, para poder conseguir los objetivos principales del Estado de Guatemala.

El Organismo Ejecutivo de la República de Guatemala tiene las función, atribución, organización y ejecución de las políticas del gobierno central, para lo cual crea a los Ministerios, Secretarías de la Presidencia u otras dependencias, siendo su marco legal, la Ley del Organismo Ejecutivo. En el artículo 19 de la referida norma se encuentra regulado el Ministerio de la Defensa Nacional, como parte de las dependencias encargadas de realizar las funciones de la Administración Pública; asimismo, en el artículo 37 de la norma citada, se establece que, al Ministerio de la Defensa

Nacional le corresponde la función de ser el conducto de comunicación entre el Presidente de la República y el Ejército de Guatemala.

Las relaciones del trabajo en el territorio guatemalteco se rigen principalmente por el Código de Trabajo y en el artículo 193, establece que los trabajadores que presten sus servicios en entidades especiales se deben regir por las leyes y reglamentos, propias de ese tipo de entidades, tal es el caso del Ministerio de la Defensa Nacional y sus colaboradores que son los integrantes del Ejército de Guatemala.

En el Ejército de Guatemala se creó una normativa adecuada derivada de los cambios y progresiva mejora en la estructuración, que desarrolló los fines que la Constitución Política de la República de Guatemala, ejemplo de lo anterior es la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, en la que se desarrolla la estructura de la institución armada y en el artículo 3, establece que los integrantes del Ejército se regirán por la norma constitucional citada y demás leyes y reglamentos militares.

La organización de los trabajadores o integrantes del Ejército de Guatemala se divide en grupos, debido a la preparación o especialización de los mismos, siendo el primer grupo los Oficiales denominados de Carrera, los que están preparados académicamente en el área militar, egresados de la Escuela Politécnica, luego de cuatro años de estudios en

temas militares, los grados que ocupan son desde Teniente hasta General o sus equivalente en las Fuerzas de Mar, el grado de General se subdivide General de Brigada y General de División los que únicamente están bajo el mando del Presidente de la República de Guatemala, quien es el Comandante General del Ejército de Guatemala; asimismo, están los Oficiales Superiores que comprende los grados de Mayor a Coronel, quienes pueden ser Jefes de un grupo de personas hasta Comandantes de Brigadas y Directores de las Direcciones del Ministerio de la Defensa Nacional y por ultimo están los Oficiales Subalternos, que están en los grados de Subteniente a Capitán Primero.

Luego de los Oficiales de Carrera en la escala jerárquica dentro del Ejército de Guatemala, están los Oficiales Asimilados, siendo las personas que tiene una profesionalización universitaria o técnica en un área específica como, por ejemplo, Abogados y Notarios, Médicos y Contadores Públicos, pudiendo ocupar los grados de Subteniente a Coronel, agregándole al grado la palabra Asimilado, lo cual es diferencia de los Oficiales de Carrera a quienes se les agrega el arma o servicio que se les asignó en la Escuela Politécnica, por ejemplo, Infantería, Artillería, Caballería, Intendencia, Material de Guerra, entre otros.

Los Especialistas se establecen luego de los Oficiales Asimilados en la escala jerárquica de la institución militar, siendo los primeros, las personas que poseen estudios universitarios o técnicos sin poseer el título de profesional o técnico en un área específica y que pueden desempeñar funciones conforme a un oficio o especialización, teniendo como labores principales la elaboración de todo tipo de documentos que se utilizan en el Ejército de Guatemala.

Una característica muy importante de los Especialistas y de los citados Oficiales, es que, al ausentarse de sus labores por más de dos días consecutivos, son causantes de abandono de empleo a diferencia de los Oficiales de Carrera y del personal de Tropa, quienes, al no presentarse a sus labores por más de cuarenta y ocho horas, serán responsables del delito de deserción que tiene la pena de prisión de seis meses a un año.

El personal de Tropa es la base de la estructura jerárquica del Ejército de Guatemala, componiéndose de soldados que prestan el servicio cívico militar por el periodo de veinticuatro meses, tiempo durante el que desarrollan cursos como, por ejemplo, el curso Tigre o el curso de Policía Militar, en los que se les instruye en la sobrevivencia y todo lo referente al tema militar; asimismo, el personal de Tropa juntamente con los Oficiales de Carrera, patrullan y resguardan físicamente a la nación.

En el Ejército de Guatemala trabajan personas por contrato, estas personas pueden ser los profesionales o personas que realizan labores específicas a una ocupación, como por ejemplo los jardineros, albañiles o personal de limpieza. Estas personas están sujetas y deben desempeñar sus funciones con estricto apego a las normas y reglamentos militares, al igual que el resto de los integrantes de la entidad castrense.

### Régimen laboral de los trabajadores públicos

De conformidad a la Constitución Política de la República de Guatemala, los trabajadores que presten sus servicios físicos o intelectuales en entidades especiales se regirán por leyes especiales, específicamente en el artículo 108 de la citada norma constitucional, establece que las relaciones laborales entre las entidades que conforman al Estado con sus trabajadores, se regirán por la Ley del Servicio Civil, exceptuando a aquellas que se rigen por leyes o disposiciones propias y específicas únicas de entidades especiales.

La norma principal que regula las relaciones de trabajo de los servidores públicos con el Estado es la Ley del Servicio Civil, estableciendo en el artículo 1, que es una norma de orden público, es decir, tiene que ser cumplida en el territorio guatemalteco y regula los derechos y garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores del Estado y serán nulas las

disposiciones que tiendan a renunciar, disminuir o tergiversar los derechos tutelados por la Constitución Política de la República de Guatemala.

El propósito de la Ley del Servicio Civil es regular las relaciones entre las entidades de la Administración Pública y sus trabajadores, con el objetivo de garantizarles justicia, estímulo en sus trabajo y normas para la aplicación de un sistema de administración personal, siempre ajustándose a los principios generales del derecho y sus áreas específicas, lo anterior con fundamento en el artículo 2 de la referida ley. Los principios de la Ley del Servicio Civil determinan que todos los ciudadanos del territorio guatemalteco, tienen derecho a optar y desempeñar un cargo o puesto público, sin impedir de ninguna forma el ejercicio de este derecho, siempre y cuando reúna los requisitos que las leyes y el puesto requieren, atendiendo a las atribuciones como lo son capacidad, preparación, eficiencia y honradez; asimismo, en el artículo 3, del referido cuerpo legal, regula que no debe hacerse ningún tipo de discriminación entre los optantes a un cargo público, teniendo como excepción la incapacidad que no le permita realizar sus labores.

La Ley del Servicio Civil creó el procedimiento necesario para que los aspirantes a un cargo público puedan optar al mismo, examinándose de temas específicos a desempeñar en la Administración Pública, estos son llamados procesos de oposición a cargos públicos; además, la citada ley

desarrolló derechos constitucionales, por ejemplo, a igual trabajo desempeñado corresponde igual remuneración, pudiendo incrementarse por condiciones, eficiencia, antigüedad y de conformidad con la Ley de Salarios de la Administración Pública.

Los trabajadores de la Administración Pública gozan de mayor seguridad de estabilidad laboral a contraposición de los trabajadores del sector privado, pues las disposiciones a las cuales están sujetos no son los mismos por la naturaleza de sus prestaciones y por consiguiente no pueden ser despedidos si no encuadran sus conductas en fundamentos concretos y luego del debido proceso preexistente, dentro del cual se ajustan a normas internas de disciplina, teniendo derecho a recibir las prestaciones económicas y sociales.

La Ley del Servicio Civil regula aspectos con relación a exenciones fiscales de determinadas situaciones que involucra a los trabajadores del Estado, regulando en el artículo 6, que los nombramientos o cualquier contrato respectivo, se verán exentos del Impuesto de Papel sellado especial para Protocolos y timbres fiscales, al igual que todo acto jurídico y trámites que se lleven a cabo con motivo de la aplicación de la citada ley.

El órgano ejecutivo encargado de la aplicación de Ley del Servicio Civil es la Oficina Nacional del Servicio Civil, la que está integrada por un director, un subdirector y el personal indispensable para alcanzar sus objetivos en toda la República de Guatemala; asimismo, cuando la Presidencia de la República lo considere necesario, creara oficinas en cada región, las mismas siempre serán dependientes de la referida oficina.

El artículo 31 de la ley citada anteriormente establece la clasificación de los tipos de servicios del Estado, refiriéndose a los procedimientos que realizan para optar a un cargo público, siendo el primero, el Servicio Exento; el segundo Servicio sin Oposición; y el tercer tipo es el Servicio por Oposición. El primer servicio está exento de las disposiciones de la referida normativa, comprendiendo los puestos de Ministros y Viceministros de Estados, Secretarios, Directores Generales, Gobernadores Departamentales, entre otros; el segundo tipo comprende los puestos de Asesores técnicos, jurídicos y Directores de hospitales, exceptuándose de las disposiciones concernientes a nombramiento o despido; el ultimo tipo es el servicio por oposición, que comprende todos los demás puestos en la Administración Pública.

La Ley del Servicio Civil regula las relaciones laborales que surgen en el Organismo Ejecutivo, a quien le compete la Administración Pública, así como la formulación y ejecución de las políticas del gobierno a través de

sus dependencias descentralizadas o autónomas, principalmente sus catorce ministerios, dentro de los cuales está el Ministerio de la Defensa Nacional; sin embargo, a los miembros del Ejército de Guatemala y a las personas que perciban sueldos o salarios del ramo de la Defensa Nacional, no les es aplicable la citada ley, de conformidad con lo establecido en su artículo 94.

### Régimen laboral en el Ejército de Guatemala

El régimen laboral de los integrantes del Ejército de Guatemala se norma a través de distintas leyes y reglamentos militares, como por ejemplo la Ley Constitutiva del Ejército o el Reglamento para el Servicio del Ejército en Tiempo de Paz, entre otros, a pesar de pertenecer a la Administración Pública, no se regula por la Ley del Servicio Civil, por lo que ha sido necesario llenar los vacíos legales que tienen las normas de carácter constitucional y ordinarias, para este sector de trabajadores. Los integrantes del Ejército de Guatemala poseen los derechos y garantías mínimas que la Constitución Política de la República de Guatemala tutela para todos los trabajadores del territorio, como lo son el derecho a una justa indemnización, derecho a percibir aguinaldo, así como otras bonificaciones o gozar de descansos y días de asueto que otorga el Gobierno, siempre y cuando no se contrapongan a disposiciones y objetivos que la institución tiene trazados por la citada norma.

El Ejército de Guatemala por mandato constitucional tiene como fines específicos mantener y garantizar la independencia, soberanía, integridad del territorio, la paz y la seguridad interior y exterior del país, por lo que los servicios de los trabajadores dentro de esta institución son físicos e intelectuales y la normativa en materia laboral para los trabajadores del sector privado, no se adecúa a las características que tienen los trabajadores dentro de esta institución castrense.

Las jornadas de trabajo de los integrantes del Ejército de Guatemala se extienden por un periodo más prolongado al de las jornadas reguladas en el Código de Trabajo y la Ley del Servicio Civil, por lo que no se pueden aplicar estas normas, teniendo una norma de carácter ordinario que regula los preceptos constitucionales relacionados al Derecho Laboral Militar, que son disposiciones reglamentarias muy generales; las leyes que regulan al Ejército de Guatemala serán tratadas a continuación.

El Código Militar es una de las normas superiores que regulan las actividades y estructura del Ejército de Guatemala; esta norma se emitió en una época en la cual las áreas de la ciencia del Derecho en Guatemala, no se encontraban desarrolladas, como en la época actual, siendo el citado código, el primer ordenamiento jurídico en administrar la justicia en las fuerzas castrenses, redactado por una comisión designada por el Gobierno.

El Código Militar regula delitos y faltas militares por acciones u omisiones que se oponen a la moral, disciplina y objetivos de la institución militar, cometidos por integrantes del Ejército de Guatemala. Esta norma se divide en dos partes, la primera establece los delitos y faltas penales, así como las circunstancias que eximen de responsabilidad criminal, la atenúen o agravan, clasificando las penas a imponer con su plazo y efectos; en la segunda parte se desarrollan las funciones e integración de los Tribunales Militares de la República y la jurisdicción militar.

El Código Militar está en vigencia desde el año 1878, teniendo más de ciento cuarenta años de regir y aún es una norma vigente. En la actualidad se han propuesto reformas que pretenden dar bases legales a los procedimientos en las operaciones, estructura y fines del Ejército de Guatemala, ajustando dicho cuerpo legal a los derechos y garantías mínimas que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

La Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, es una norma de rango ordinaria, resultado de la evolución progresiva en la estructuración del Ejército. Con esta norma se establecieron los medios legales necesarios para el cumplimiento de los fines y objetivos que la Constitución Política de la República de Guatemala le impone a la entidad castrense, así como

el desarrollo de los principios que son base en su organización y funcionamiento.

El objetivo de los legisladores al decretar la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala era unificar en un sólo cuerpo normativo los principios filosóficos y normativas que regían al Ejército de Guatemala, para tener mejor manejo y aplicación a la realidad de ese momento, siempre siguiendo los postulados de ser la institución destinada a velar por la independencia, soberanía del territorio guatemalteco y seguridad de la nación.

La Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala desarrolla los preceptos constitucionales que rigen al Ejército y en su artículo 6, establece que está integrado por Oficiales, Caballeros Cadetes, Caballeros Alumnos de los Centros de Educación e Instrucción Militar, Especialistas, Elementos de Tropa y demás personal que pertenezca a la Fuerza Permanente, mismos que deben ser apolíticos, obedientes y no deliberantes; también, están sujetos al fuero militar, los oficiales que se encuentran en situación de retiro, de conformidad con el artículo 11 de la referida ley.

La Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala regula la organización, estructura del Ejército de Guatemala, funciones de cada dependencia militar, tanto administrativas o comandos operativos, dentro del

Ministerio de la Defensa Nacional, incluyendo los centros penales militares, contemplando a partir del artículo 113, lo concerniente al Derecho Laboral Militar, desarrollando en forma general los temas de las prestaciones, sueldos, asignaciones, vacaciones, licencias, descansos o francos como se le llama en la institución castrense, el régimen de previsión militar y los servicios médicos hospitalarios.

La Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, como explicó el tesista en los párrafos anteriores, no desarrolla detalladamente los derechos y garantías laborales establecidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, razón por la que se establece que no existe analogía con las normas laborales que rigen a los trabajadores del sector privado o público, tales como el Código de Trabajo y la Ley del Servicio Civil.

El Código Militar y la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala son las normas de rango ordinario que rigen a la institución militar, en consecuencia, en el presente artículo científico se abordarán en el apartado correspondiente las normas reglamentarias, tales como el Reglamento para el Servicio Militar en Tiempo de Paz, de fecha 28 de diciembre del año 1990, del Presidente de la República de Guatemala y el Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala.

El Reglamento para el Servicio Militar en Tiempo de Paz es una norma que rige a los militares de una forma estricta, lo que se evidencia en sus primeros artículos, los cuales establecen que deben estar bien enterados de su contenido para el estricto cumplimiento del mismo, debiendo conocer especialmente las disposiciones que de manera individual concierne a cada uno, las cuales se encuentran reguladas en diferentes documentos emitidos por el Ministerio de la Defensa Nacional y por la Jefatura del Estado Mayor de la Defensa Nacional.

El Reglamento para el Servicio Militar en Tiempo de Paz contiene disposiciones que se refieren al Derecho Laboral, en el artículo 5 establece que los integrantes del Ejército de Guatemala, al ingresar a laborar a la institución recibirán las prendas del equipo reglamentario y concerniente a cada puesto, los que deberán cuidar y conservar bajo su responsabilidad el tiempo designado para su uso, prohibiendo en los uniformes toda clase de prendas que no estén autorizadas o reglamentadas.

De conformidad con el reglamento citado en el párrafo precedente, los integrantes del Ejército de Guatemala que realicen una conversación o demuestren actitud de desagrado o algún tipo de inconformidad, falta de carácter o espíritu y sacrificio que el servicio militar exige en el cumplimiento de sus obligaciones, serán sancionados severa y disciplinariamente, entendiéndose que al demostrar estas actitudes no serán

merecedores de los ascensos correspondientes, los cuales traen aparejados beneficios económicos, debido a que son dignos de mayores responsabilidades si demuestran las cualidades de don de mando.

El Reglamento para el Servicio Militar en Tiempo de Paz establece las instrucciones y entrenamientos militares que deben recibir los integrantes del Ejército de Guatemala, dando órdenes específicas y concernientes al desempeño de las fuerzas castrenses en el territorio de Guatemala, tanto en tiempos de paz y como cuando exista una amenaza de peligro para la población, ya sea por una declaración de guerra o por el surgimiento de fuerzas armadas que traten de debilitar o contravenir disposiciones gubernamentales.

El estudio y preparación profesional de los integrantes del Ministerio de la Defensa Nacional, es una obligación que esta ordenado en el Reglamento para el Servicio Militar en Tiempo de Paz, específicamente en el artículo 11, aclarando que esto es para el mejoramiento en su calidad y eficiencia de sus funciones laborales, siendo esta una garantía constitucional y laboral que el Estado a través del referido Ministerio tutela a sus empleados, con el fin de mejorar su calidad de vida.

En la primera parte del Reglamento para el Servicio Militar en Tiempo de Paz, desarrolla detalladamente las funciones de los puestos más significativos en la estructura jerárquica del Ejército de Guatemala, los cuales son de importancia para lograr los fines de la institución; sin embargo, esta norma reglamentaria no es de aplicabilidad en cuanto a fundamentar derechos y garantías que la Constitución Política de la República de Guatemala establece para los trabajadores del territorio guatemalteco.

El Reglamento para el Servicio Militar en Tiempo de Paz, contiene en la segunda parte los servicios de seguridad y mecánicos, siendo las funciones y obligaciones que deben realizar los elementos del Ejército de Guatemala durante veinticuatro horas; además, al finalizar dicho servicio, el personal no se puede retirar o salir de las instalaciones militares, debido a que la mayoría se encuentran en un plan de trabajo que consiste en trabajar durante veintidós días consecutivos y descansar ocho días, a excepción de las dependencias administrativas que trabajan normalmente de las ocho a las diecisiete horas de lunes a viernes.

En la tercera parte del Reglamento para el Servicio Militar en Tiempo de Paz se regula lo concerniente al tema del saludo, honores, tratamientos militares y solemnidades a la bandera, describiendo el actuar en cada una de las actividades en las que participan los integrantes del Ejército de

Guatemala, como por ejemplo en los fúnebres al fallecer uno de sus elementos, en sus desfiles y en las comisiones en donde se encuentre el alto mando de la entidad castrense.

En la cuarta parte del citado reglamento, regula lo relativo a las juntas de honor. La quinta parte es dedicada a disposiciones diversas incluyendo los reclutas, el entrenamiento militar, alojamiento de los elementos militares en dependencias militares, la conducción de las tropas por las calles, las sanciones disciplinarias, las visitas en el Centro Médico Militar, las inspecciones dentro de los comandos y dependencias militares, no desarrollando las disposiciones laborales establecidas por la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, es el instrumento legal que contiene el régimen disciplinario militar y los procedimientos para la imposición de sanciones por acciones u omisiones de los integrantes del Ejército de Guatemala, coadyuvando al fortalecimiento de los principios de jerarquía, disciplina y obediencia que rigen al personal militar. El reglamento citado es análogo a un reglamento interior de trabajo en el sentido de regular la conducta de los trabajadores dentro de las instalaciones de una institución o lugar de trabajo, teniendo como objetivo regular las sanciones de carácter administrativas u

operativas en que incurran los militares por el incumplimiento e inobservancias que no constituyan delito.

### Sanciones de los integrantes del Ejército de Guatemala

De conformidad a lo establecido en el artículo 250 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Ejército de Guatemala se basa en los principios de disciplina y obediencia, por lo que sus integrantes, deben de acatar y cumplir las disposiciones normativas del alto mando que está integrado por el Presidente de la República de Guatemala, el Ministro de la Defensa Nacional y el Jefe del Estado Mayor de la Defensa Nacional, de lo contrario pueden ser corregidos con una sanción disciplinaria al cometer una falta administrativa u operativa; asimismo, si cometen algún delito, serán puestos a disposición de los Tribunales Militares de la República o de los Tribunales del orden común según corresponda.

El Ejército de Guatemala tiene normativas que rigen la estricta obediencia de las mismas, de lo contrario son responsables y acreedores a ser sancionados administrativamente, aplicándoles el Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, de forma análoga al Reglamento Interior de Trabajo que establece el Código de Trabajo, debido a que ambos cuerpos legales son el conjunto de normas que el

empleador propone para la ejecución concreta del trabajo, no contraviniendo las leyes, reglamentos, pactos o contratos vigentes.

Previo a desarrollar lo concerniente al Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, es pertinente aclarar algunos términos que son utilizados por los integrantes del Ejército de Guatemala, siendo uno de ellos los deméritos, concepto que se refiere a la escala numérica que establece la conducta de los militares, la elevada cantidad de deméritos es indicativo de mala conducta.

En el Ejército de Guatemala existe un límite en la cantidad de deméritos que se pueden obtener; este límite depende del grado que se tiene dentro de la organización jerárquica y se determina en el artículo 21 del Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, si se obtiene el límite de deméritos para cada grado correspondiente, es motivo de baja de las filas de la institución castrense, finalizando el vínculo jurídico laboral, en la siguiente página se ilustran los límites referidos.

<b>Grado</b>	<b>Máximo de Deméritos</b>	<b>Conducta Buena</b>	<b>Notoria Mala Conducta</b>
<b>Oficial General</b>	75	0-10	75
<b>Oficial Superior</b>	100	0-15	100
<b>Oficial Asimilado</b>	100	0-15	100
<b>Oficial Subalterno</b>	150	0-15	150
<b>Especialista</b>	150	0-15	150
<b>Personal por Contrato</b>	50	0-10	50
<b>Personal de Tropa</b>	50	0-10	50

Fuente: elaboración propia

El computo de los deméritos se reinicia por varias situaciones y dependiendo del grado militar, como ejemplo, los Oficiales Generales, Oficiales Superiores, Oficiales Asimilados y Especialistas, reinician el conteo cada cuatro años, iniciando este plazo desde la fecha en que obtuvieron el grado, para los militares que laboran por contrato y para el personal de Tropa este reinicio es en el periodo de un año, lo anterior se encuentra establecido en el artículo 17 del reglamento citado.

El Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala regula las sanciones por la acción u omisión de carácter administrativas u operativas que puedan cometer los integrantes del Ejército de Guatemala, por la inobservancia, desconocimiento o incumplimiento de las leyes, reglamento y ordenanzas militares, siempre que las mismas no sean constitutivas de delito y es aplicable para las Fuerzas de Aire, Mar y Tierra de la institución militar.

La citada norma reglamentaria puede ser aplicada por los militares, cuando tengan un grado superior al militar culpable de una falta, la sanción se impone luego de un procedimiento administrativo que se lleva dentro de la dependencia militar en la que se encuentre laborando el militar a sancionar; asimismo, en este reglamento se establece que con base a los principios del Ejército de Guatemala, jerarquía, disciplina y obediencia, todo el personal militar, de conformidad con su grado está obligado a sancionar o reportar la comisión de una falta, cuya sanción debe ser individual, por escrito y siguiendo el procedimiento establecido; asimismo, el referido reglamento en el artículo 6 establece las definiciones principales de los términos que se utilizan en el Ejército de Guatemala.

Al respecto se cita el artículo 6 del Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, el que establece:

Definiciones. Para efectos de la interpretación de este reglamento se entiende por:

- A. Acto deshonesto: Conjunto de actitudes, movimientos o gestos irrespetuosos.
- B. Arresto: Período de tiempo durante el cual el personal descrito en el artículo 1 del presente reglamento, al haber sido sancionado disciplinariamente, deberá permanecer dentro de las instalaciones militares donde se encuentra de alta, agregado o laborando, siempre que dicha falta no esté contemplada en el presente reglamento.
- C. Decoro: Actuar con dignidad, proceder con honor, honestidad, estimación, honra, respeto, consideración y reverencia.
- D. Demérito: Es la unidad adoptada para sancionar cuantitativamente la comisión de faltas leves y graves.
- E. Deshonesto: Falto de honestidad. No conforme a razón ni a las ideas recibidas por buenas. Grosero, descortés, indecoroso.
- F. Dignidad: Cualidad de digno. Gravedad y decoro de las personas en la manera de comportarse.

- G. Ejercicio Militar: Consiste en la práctica de adiestramiento o entrenamiento bélico, o su simulación, generalmente aplicada al finalizar una capacitación, adiestramiento o tecnificación, para adaptar el empleo táctico de la teoría y práctica militar.
- H. Falta Administrativa: Quebrantamiento de una obligación establecida en la ley, ordenanzas o reglamentos, cometida en el desempeño de las funciones administrativas.
- I. Falta Grave: Es el quebrantamiento de una norma que lesiona el orden, la disciplina, la obediencia, el prestigio y demás valores e intereses institucionales y que por su trascendencia ameritan la baja definitiva o la terminación del contrato de trabajo.
- J. Falta Gravísima: es el quebrantamiento de una norma que lesiona el orden, la disciplina, la obediencia, el prestigio y demás valores e intereses institucionales y que por su trascendencia ameritan la baja definitiva o la terminación del contrato de trabajo.
- K. Falta Leve: Es el quebrantamiento de una norma que lesiona la disciplina, la obediencia, los valores e intereses militares, sin mayor trascendencia.
- L. Falta Militar: El quebrantamiento de una obligación establecida para el personal que se menciona en el artículo 1, del presente reglamento.
- M. Falta Operativa: Quebrantamiento de una obligación a las normativas o procedimientos comprendidos en el ámbito organizacional, de entrenamiento u operaciones militares contenidas en la ley, ordenanzas o reglamentos.
- N. Género: Para efectos de interpretación, los términos empleados en el presente reglamento están orientados para su aplicación al personal masculino y femenino de alta en el Ejército de Guatemala o que labora por contrato.
- O. Honor: cualidad moral que lleva el cumplimiento de los propios deberes respecto del prójimo y de uno mismo. Gloria o buena reputación que sigue la virtud, al mérito o a las acciones heroicas, la cual trasciende a las familias, personas y acciones mismas de quien se la granjea.
- P. Ínfima Cuantía: Término utilizado para referirse a bienes valorados desde un centavo hasta diez mil quetzales o su equivalente en moneda extranjera.
- Q. Mayor Cuantía: Término utilizado para referirse a bienes valorados desde cien mil quetzales con un centavo en adelante o su equivalente en moneda extranjera.
- R. Menor Cuantía: Término utilizado para referirse a bienes valorados desde diez mil quetzales con un centavo hasta cien mil quetzales o su equivalente en moneda extranjera.
- S. Negligencia: La omisión o descuido de la diligencia que corresponde en los actos jurídicos, en los nexos personales y en la guarda o gestión de los bienes.
- T. Reincidencia: es la comisión de la misma falta más de una vez, durante el período de un año.
- U. Sanción Militar: Es el correctivo impuesto con la finalidad de corregir la mala conducta de un integrante del Ejército de Guatemala.
- V. Vehículo: Medio de transporte por tierra, aire o agua.

Del artículo anteriormente citado, hay definiciones que sobresalen por su importancia en el presente artículo científico, como por ejemplo, las definiciones de la literal H y de la literal M, la primera define las faltas administrativas y la segunda define las faltas operativas, siendo ambas un quebrantamiento de una obligación en las normativas militares, con la diferencia del momento en el que se comete, en el desempeño de funciones administrativas o procedimientos comprendidos en la organización, de entrenamiento u operaciones militares.

De conformidad con el Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, las faltas administrativas y operativas de los militares se clasifican en faltas gravísimas, faltas graves y faltas leves; las primeras, son la infracción de una norma militar que lesiona considerablemente el orden, disciplina, obediencia, valores y principios que rigen al Ejército de Guatemala, teniendo como consecuencia la terminación del contrato o baja definitiva, que es el rompimiento del vínculo jurídico laboral de los trabajadores con la institución militar; las segundas faltas referidas, son consecuencia del quebrantamiento de una norma contraviniendo las disposiciones e intereses militares, ameritando una sanción severa, que puede ser de treinta o cuarenta deméritos, hasta una suspensión de empleo sin goce de sueldo por un periodo de tres meses; las faltas leves, son acciones u omisiones que transgreden las normas la disciplina, obediencia, y jerarquía militar, pero que no tienen mayor

trascendencia y son sancionadas con tres, cinco, diez, doce o quince deméritos.

El Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, contiene aspectos generales establecidos en los artículos del 12 al 16, entre los cuales se determina que se le impondrá el doble de la sanción al militar que realice la falta en estado de ebriedad, cuando se encuentre en el extranjero o tenga reincidencia en la comisión de la misma falta dentro del plazo de un año; asimismo, regula que no puede existir una doble suspensión de empleo en el mismo grado y de presentarse esa situación, será motivo de baja o terminación de contrato, por notoria mala conducta.

## **Normas que regulan la suspensión de la relación laboral en Guatemala**

En Guatemala las relaciones jurídico-laborales se deben regir por las normas positivas, atendiendo a la jerarquía general de las leyes, motivo por el que la suspensión temporal de trabajo individual o colectiva, tanto parcial y total, se encuentran reguladas por la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley del Servicio Civil, Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, Reglamento Para Conceder Licencias al Personal Militar en Servicio Activo, siendo estas las

principales normas laborales que son utilizadas para suspender temporalmente los contratos de trabajo.

### Suspensión de empleo en la Administración Pública

La suspensión de trabajo temporal, definitiva, parcial o total, son el resultado de diferentes situaciones, formando parte esencial del Derecho Laboral, debido a que es la situación jurídica que impide la prestación de los servicios por parte del trabajador, por un tiempo determinado, teniendo como su principal finalidad, evitar la disolución de la relación de trabajo; y por consiguiente la estabilidad del empleo; sin embargo, dicha relación afecta a los trabajadores cuando la referida suspensión es total, es decir sin goce de sueldo, esto puede suceder principalmente como consecuencia de una sanción disciplinaria por desempeñarse con una conducta no acorde o que contravengan la reglamentación interna de la entidad en la cual labora.

La suspensión de la relación laboral se encuentra regulada en el Código de Trabajo que rige para el territorio guatemalteco, específicamente en los artículos 65 al 74, 239 y 245; sin embargo, el artículo 2 de la Ley del Servicio Civil establece que la referida ley regula las relaciones entre la Administración Pública y sus trabajadores, conteniendo el fundamento legal para la suspensión de empleo de los trabajadores de la Administración Pública.

La Ley del Servicio Civil se encuentra estructurada por 12 títulos, de los cuales el Título IX, se refiere al Régimen Disciplinario, estableciendo cuatro clases de sanciones que los servidores de la Administración Pública pueden cometer durante el servicio o al violentar las disposiciones prohibitivas a las cuales se rigen, siendo la primera la amonestación verbal, la segunda la amonestación escrita, la tercera y cuarta la suspensión en el trabajo sin goce de empleo por diferentes motivos.

Al respecto se cita el artículo 74 de la Ley del Servicio Civil, el que establece:

Sanciones. Para garantizar la buena disciplina de los servidores públicos, así como para sancionar las violaciones de las disposiciones prohibitivas de esta ley y demás faltas en que se incurra durante el servicio, se establecen cuatro clases de sanciones:

1. Amonestación verbal, que se aplicará por faltas leves, según lo determine el reglamento de esta ley;
2. Amonestación escrita, que se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales o en los demás casos que establezca el reglamento de esta ley;
3. Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo hasta por un máximo de treinta días en un año calendario, cuando la falta cometida sea de cierta gravedad; en este caso, deberá oírse previamente al interesado;
4. La suspensión del trabajo si goce de sueldo procederá también en los casos de detención y prisión provisional, durante todo el tiempo que una u otra se mantenga; si se ordenare la libertad del detenido, o se declare sentencia absolutoria en el caso de prisión provisional, será el servidor reintegrado a su cargo dentro de un término de treinta días a contar desde aquel en que hubiere salido de prisión; quien lo sustituyó, tiene derecho a que su nombre sea colocado en el primer lugar de la lista de elegibles, correspondiente a la clase de puestos que ocupaba.

De la cita anterior se determina que la suspensión de empleo sin goce de sueldo hasta por un máximo de treinta días para los servidores públicos procede, previo a escuchar al servidor infractor, cuando la falta cometida sea de cierta gravedad; asimismo, esta sanción es aplicable en los casos de detención y prisión provisional durante el tiempo que se mantengan, lo anterior de conformidad con el artículo 74, numerales 3 y 4 de la Ley del Servicio Civil.

Con relación a la suspensión de empleo hasta por un máximo de treinta días, es importante hacer notar que de conformidad con el artículo 13, numeral 3 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, las referidas suspensiones, por cualquier causa, interrumpen el tiempo de dos años necesarios para el aumento o la promoción salarial y el plazo de la suspensión debe descontarse al realizar el computo correspondiente, siempre que sumados sean mayores a treinta días en cada año calendario.

#### Suspensión de empleo sin goce de sueldo en el Ejército de Guatemala

La Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala establece que el Ejército de Guatemala contiene dentro de su estructura al Ministerio de la Defensa Nacional, perteneciendo a la Administración Pública, lo que supone que sus trabajadores deben regirse por las leyes y normas de carácter laboral que regulen las relaciones jurídico laborales de los servidores públicos; sin

embargo, de conformidad con el artículo 250 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Ejército de Guatemala se rige por lo preceptuado en la referida Constitución, su Ley Constitutiva, leyes, reglamentos y ordenanzas militares que se emanen de la autoridad correspondiente.

Al respecto se cita el artículo 12 de la Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala, el que establece:

El Ejército de Guatemala estará integrado por:

- 1) Alto Mando del Ejército.
- 2) Ministerio de la Defensa Nacional.
- 3) Estado Mayor de la Defensa Nacional.
- 4) Comandos Militares.
- 5) Comandos Militares Especiales.
- 6) Servicio Militares.
- 7) Estados Mayores Especiales.
- 8) Estados Mayores Personales.
- 9) Centros de Formación, Profesionalización, Educación Vocacional, Instrucción y Entrenamiento Militar.
- 10) Dependencias Militares Auxiliares.
- 11) Otras Dependencias Militares que en el futuro sean necesarias.

De la cita anterior se analiza la estructura del Ejército de Guatemala, el que es una entidad especial encargada de la seguridad nacional y forma parte de las entidades que conforman la Administración Pública, pero se rige por normas específicas y por principios propios que son pilares fundamentales de la referida entidad castrense, siendo el principio de disciplina y el principio de obediencia los que rigen a los militares.

El Ejército de Guatemala ha desarrollado normativas que regulan las relaciones laborales de sus integrantes en diferentes cuerpos legales, motivo por el cual no ha sido posible unificar en un sólo cuerpo legal y militar los preceptos, principios filosóficos de materia laboral que deben regir las referidas relaciones, siendo esto un impedimento para realizar una correcta aplicación de las características ideologías que contemplan las leyes ordinarias que rigen para los trabajadores en el territorio de Guatemala.

El régimen disciplinario militar y laboral se encuentra regulado en el Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, el cual establece tres tipos de sanciones que se pueden imponer a los integrantes del Ejército de Guatemala derivado de las acciones u omisiones de carácter administrativas u operativas en las que se vean involucrados, siendo las referidas sanciones las faltas leves, faltas graves y faltas gravísimas.

Con fundamento en la literal K, del artículo 6 del Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, las faltas leves son consecuencia de una acción u omisión con la cual se quebrante una norma preestablecida y que contravenga la disciplina, obediencia, menaje militar y que no tengan trascendencia importante; en la literal I, del citado artículo, se definen las lesiones graves, que comprenden la conducta que

quebranta el orden, disciplina, obediencia, prestigio y que por su trascendencia merezcan una sanción severa.

Las lesiones gravísimas, se encuentran definidas en la literal J, del artículo 6 del Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, siendo las conductas que contravengan los valores e intereses militares e institucionales y por su trascendencia ameriten el despido que en términos militares se conoce como baja definitiva del Ejército de Guatemala o la terminación del contrato de trabajo.

Las faltas graves se subdividen como consecuencia de las sanciones que se imponen, siendo la primera la suspensión de empleo sin goce de sueldo por el periodo de tres meses, estableciéndose en el artículo 9, literal A, numeral 1 y literal B, numeral 1; asimismo, se puede aplicar la referida suspensión por los motivos regulados en los artículos 15, 19 segundo párrafo y 22 del Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala.

Los integrantes del Ejército de Guatemala son sancionados disciplinariamente con suspensión de trabajo sin goce de sueldo por el plazo de tres o seis meses, de conformidad con los artículos 9, 14 y 22 del Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, sanción que podría contraponerse a los principios y garantías

constitucionales que rigen al Derecho Laboral guatemalteco, debido a que la parte patronal deja de cumplir la obligación de pagarle el sueldo al trabajador que tampoco presta sus servicios por un tiempo considerable, arriesgando al empleado por no percibir la prestación económica para satisfacer sus necesidades básicas, exponiendo al Estado de Guatemala, como entidad empleadora, a que se le reclame judicialmente.

Argumentación doctrinaria y jurídica del plazo adecuado para la suspensión laboral de los integrantes del Ejército de Guatemala

El Derecho Laboral contiene los principios de igualdad y principio *indubio pro-operario*, que es una frase en latín que expresa que la duda favorece al operario o trabajador, este último principio se puede utilizar ante la ambigüedad de una norma laboral y cuando existen varias normas que regulan una misma situación o acción de los trabajadores, en ambos casos atendiendo al referido principio se resuelve en el sentido más favorable para los trabajadores, sin atender a la jerarquía, especialidad o cronología de las normas.

Con relación a la preeminencia de determinada ley más favorable a los trabajadores se cita a Echeverría:

De las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, puede extraerse que en el Derecho del Trabajo debe aplicarse la norma más favorable al trabajador, excluyendo la aplicación de aquellas que pueden

perjudicarlo. Se da en esa forma no sólo la preeminencia de la ley más favorable para el trabajador independientemente del rango que ella posea y la exclusión de normas que pudieran perjudicarlo. (2009, p. 69)

En la cita anterior se hace referencia al estatuto laboral en Guatemala, que se rige por garantías constitucionales y características ideológicas afines a los principios del Derecho Laboral, porque tienen como objetivo tutelar a los trabajadores al tratar de compensar la desigualdad económica que existe con el empleador y en caso de duda sobre la interpretación de normas laborales se debe resolver en favor del trabajador, acomodándose al principio *Indubio pro-operario*, que se encuentra regulado en el segundo párrafo del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La jurisprudencia dictada por la Corte de Constitucionalidad, específicamente en los expedientes números 2365-2007, 1858-2008 y 3637-2008, fundamentan el principio constitucional que el Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías para el trabajador a las que no se puede renunciar debido a la imposibilidad jurídica del trabajador al querer privarse voluntariamente de los derechos otorgados por la ley, contrato de trabajo, pacto colectivo de condiciones de trabajo o cualquier documento que conlleve una disminución a los mismos.

La Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en cuanto a los principios pertenecientes al Derecho del Trabajo que tutelan a los trabajadores, lo cual se observa en la resolución de fecha 14 de junio de 2007, que se dictó dentro del expediente de apelación de amparo número 857-2007 en su tercer considerando, la cual establece que los principios del Derecho del Trabajo son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico en materia laboral, teniendo como finalidad proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia durante todo el tiempo de existencia de la relación laboral.

La Corte de Constitucionalidad también se ha pronunciado en relación al principio del Derecho Laboral *Indubio pro-operario*, deduciéndolo de lo dictado en el expediente 4196-2013, en el cual indicó que de conformidad con el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y de acuerdo con el artículo 17 del Código de Trabajo, tomando fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales en materia laboral, se interpretara en el sentido más favorable para los trabajadores.

Con relación al fundamento legal, citado en último párrafo de la página anterior, Álvarez señala:

En ese sentido, el artículo 17 del mismo cuerpo legal prescribe que: *“Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.”* Lo que está en consonancia con lo dispuesto por el artículo 106 de la Constitución Política de la República, en el sentido que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales en materia laboral, se interpretarán éstas en el sentido más favorable para los trabajadores. (2019, p. 24)

De la cita anterior se determina que en pueden existir varias normas que regulen un mismo supuesto, tal es el caso que en Guatemala existen diversas normas laborales que establecen diferentes plazos para la suspensión de empleo sin goce de sueldo, proveniente de una sanción disciplinaria administrativa, los cuales se detallan a continuación:

1. Por un plazo máximo de ocho días, de conformidad con el artículo 60, inciso e, del Código de Trabajo.
2. Por un plazo máximo de treinta días, de conformidad con el artículo 74, numerales 3 y 4, de la Ley del Servicio Civil.
3. Por el plazo de un mes, para el personal por contrato del Ejército de Guatemala, de conformidad con el artículo 22, literal B, del Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala.

4. Por el plazo de tres meses, de conformidad con el artículo 9, literal A, numeral 1 y literal B, numeral 1, del Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala.
5. Por el plazo de tres meses, para Oficiales y Especialistas del Ejército de Guatemala, de conformidad con el artículo 22, literal A, del Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala.
6. Por el plazo de seis meses, de conformidad con el artículo 14 del Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, al encuadrar su conducta en cualquier acción de las tipificadas en el artículo 9, literal A, numeral 1 y literal B, numeral 1, del citado cuerpo legal.

El actual estatuto militar establece que los integrantes del Ejército de Guatemala son objeto de sanciones administrativas de suspensión de empleo sin goce de sueldo, cuyo plazo es mayor al compararse con los plazos que se utilizan para los servidores públicos y trabajadores del sector privado, teniendo como consecuencia principal a corto plazo, perjudicar a los empleados por no percibir la remuneración económica que satisface sus necesidades y las de su familia y como consecuencia a largo plazo podría ser que el Estado de Guatemala, sea parte como entidad patronal, en conflictos judiciales en materia laboral, por violentar principios jurídicos y características ideológicas del Derecho Laboral.

El sustentante al realizar el análisis jurídico en el presente documento jurídico-científico, con fundamento en las normas y argumentaciones doctrinarias expuestas, determina que, aunque el artículo 250 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el Ejército de Guatemala se rige por su Ley Constitutiva y demás normas militares, la referida norma suprema también establece en el artículo 4, el principio de igualdad que establece que en Guatemala todos los seres humanos tienen igualdad de derechos, responsabilidades y deben guardar una conducta fraternal entre sí, lo cual es pilar en el Derecho Laboral, debido a que busca la convivencia social y fraternal.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en el artículo 106 el alcance de las disposiciones legales en materia laboral, las que se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores, motivo por el que, atendiendo a los principios de igualdad y de interpretación de normas a favor del trabajador, conocido como principio de *Indubio pro-operario* del Derecho Laboral, el plazo adecuado para la sanción de suspensión de empleo sin goce de sueldo de los integrantes del Ejército de Guatemala es de treinta días que se regula en el artículo 74 de la Ley del Servicio Civil, pese a que el artículo 94 de la referida ley regula que no le es aplicable a los miembros del Ejército de Guatemala y a las personas que perciban sueldos del Ministerio de la Defensa Nacional.

Al respecto la Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia indica:

Que una de las mayores debilidades del sistema judicial laboral en Guatemala, es la interpretación y aplicación de las leyes según el criterio personal del operador de justicia. Debido a que, en algunos casos, el contenido de una norma aparece oscura y no es fácil encontrar su verdadero significado; en otros casos resulta que un mismo asunto es regulado por dos normas jurídicas que se encuentran vigentes en el mismo tiempo pero que establecen consecuencias distintas. En ambas situaciones la solución es la aplicación del principio Indubio pro operario, contenido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. (2003, p. 35)

De la cita del párrafo anterior se puede deducir que el principio que instituye que las normas deben resolverse en favor del trabajador, es de gran importancia y que su aplicabilidad en el sistema judicial ayudaría a resolver los conflictos jurisdiccionales en materia laboral, incrementando el fortalecimiento de la justicia en Guatemala, adecuándose a preceptos y principios del Derecho del Trabajo.

La sanción de empleo que actualmente se aplica a los integrantes del Ejército de Guatemala, difiere con los principios del Derecho Laboral, debido a que perjudica el interés de los trabajadores alterando la armonía, convivencia social, buena fe de las relaciones de trabajo y provocando una disminución de los derechos mínimos de los empleados que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo imprescindible una futura modificación al estatuto militar, específicamente al régimen disciplinario castrense, tomando en

consideración los plazos menores que regula la legislación laboral guatemalteca, para la suspensión de empleo sin goce de sueldo.

El Estado de Guatemala es garante de los principios del Derecho Laboral, al generar las condiciones sociales y económica que garantice la seguridad jurídica, decretando, reformando o derogando normas; asimismo, debe velar porque los empleadores garanticen a los trabajadores la estabilidad en sus trabajos, que reciban las prestaciones legalmente establecidas y que las entidades patronales, al implementar las sanciones administrativas correspondientes no violenten las leyes y principios del Derecho Laboral.

El tesista con base en los principios de igualdad e *indubio pro-operaio*, establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y que deben regir en las relaciones laborales de Guatemala, considera que debería reformarse el artículo 9, literal A, numeral 1 y literal B, numeral 1 y el artículo 22 del Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, para que el plazo sea análogo al establecido en el numeral 3 del artículo 74 de la Ley del Servicio Civil, en el sentido de reducir a treinta días calendario, el plazo que actualmente se utiliza para sancionar a los integrantes del Ejército de Guatemala, con suspensión de empleo sin goce de sueldo.

La anterior propuesta de reforma al Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, posterior a su análisis, si el señor Ministro de la Defensa Nacional determina su procedencia y previo al estudio y dictamen favorable de la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de la Defensa Nacional y dependencias correspondientes del referido Ministerio, se deberá remitir a la Procuraduría General de la Nación para que otorgue el visto bueno y posteriormente se ingresé a la Secretaría General de la Presidencia, para poder adecuar el estatuto militar a principios jurídicos del Derecho Laboral; asimismo, si se realiza la reforma anteriormente propuesta por el sustentante, esta deberá publicarse en el Diario de Centro América y deberá darse a conocer en las Ordenes General del Ejército para Oficiales, Oficiales Asimilados y Especialistas y el la orden interna de las unidades militares, para el personal por Contrato y Tropa.

## Conclusiones

El principio constitucional de igualdad instituye que en Guatemala todas las personas son iguales en derechos y el principio del Derecho Laboral conocido como *Indubio pro-operario*, establece que, ante la ambigüedad de una norma laboral o cuando varias normas de trabajo establecen diferentes consecuencias a una misma conducta, se debe aplicar la norma favorable para el trabajador, sin atender a la jerarquía, cronología o especialidad entre las mismas.

El Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala establece tres meses para la suspensión laboral sin goce de sueldo a consecuencia de una sanción administrativa y la Ley del Servicio Civil regula el plazo de treinta días para la referida suspensión; por lo que, atendiendo a los principios constitucionales de igualdad e *indubio pro-operario*, se concluye que el plazo adecuado que debe aplicarse a los integrantes del Ejército de Guatemala sea de treinta días calendario.

La suspensión laboral sin goce de sueldo por tres meses que se impone a los integrantes del Ejército de Guatemala, tiene como principales consecuencias jurídicas, afectar la economía de los militares, altera la armonía, convivencia social, buena fe de las relaciones de trabajo y provoca una disminución de los derechos mínimos de los trabajadores que

garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala; asimismo, como consecuencia a largo plazo podría ser que el Estado de Guatemala, como entidad patronal, sea parte en conflictos judiciales en materia laboral, dañando la imagen y el prestigio de la institución castrense.

La aplicabilidad de la sanción disciplinaria de suspensión laboral sin goce de sueldo por el plazo de tres meses, que se impone a los integrantes del Ejército de Guatemala, se contrapone a los principios constitucionales de igualdad e *indubio pro operario*; asimismo, se confronta al principio de buena fe y al principio conciliatorio que rigen al Derecho del Trabajo, siendo pertinente reformar el Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala, adecuándolo a principios y características ideológicas del Derecho Laboral, para lograr un avance en la correcta aplicación del estatuto militar.

## Referencias

### Libros

Álvarez, E. (2019). *Los principios del Derecho del Trabajo en Guatemala*. Guatemala: Vile.

Canessa, M. (2011). *Manual de derecho de trabajo*. Guatemala: Serviprensa.

Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. (2003). *La justicia laboral: un desafío para Guatemala*. Guatemala: Magna Terra.

Echeverría, R. (2004). *Derecho de Trabajo I*. Guatemala: Digital impresos.

Echeverría, R. (2009). *Derecho de Trabajo I*. Guatemala: Formatec.

Fernández, L. (2004). *Derecho Laboral Guatemalteco*. Guatemala: Inversiones Educativas.

Grisolía, J. (2001). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Argentina: de Palma.

## **Diccionarios**

Cabanellas, G. (2001). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Argentina. Heliasta.

## **Legislación**

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Publicado en Diario de Centroamérica, del 31 de mayo de 1985. Guatemala.

Barrios, J. (1878). Decreto Número 214. *Código Militar*. Publicado en Diario de Centroamérica, el 12 de agosto de 1878. Guatemala.

Berger, O. (2008). Acuerdo Gubernativo 2-2008. *Reglamento de Sanciones Disciplinarias en el Ejército de Guatemala*, Publicado en Diario de Centroamérica, No. 283, del 20 de febrero de 2008. Guatemala.

Cerezo, M. (1990). Acuerdo Gubernativo 1395-90. *Reglamento para el servicio militar en tiempo de paz*. Publicado en Diario de Centroamérica, No. 241, del 01 de julio de 1991. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). Decreto Número 1441. *Código de Trabajo*. Publicado en Diario de Centroamérica, No. 14, del 16 de junio de 1961. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1968). Decreto Número 1748. *Ley del Servicio Civil*. Publicado en Diario de Centroamérica, No. 182, del 2 de mayo de 1968. Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1991). Decreto Número 72-90. *Ley Constitutiva del Ejército de Guatemala*. Publicado en Diario de Centroamérica, No. 51, del 17 de enero de 1991. Guatemala.

Pérez, O. (2014). Acuerdo Gubernativo 142-2014. *Reglamento general para el personal de Especialistas del Ejército de Guatemala*. Publicado en Diario de Centroamérica, del 14 de abril de 2014. Guatemala.